

Bridgend County Borough Council
Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr

www.bridgend.gov.uk



BRIDGEND COUNTY BOROUGH COUNCIL
CYNGOR BWRDEISTREF SIROL PEN-Y-BONT AR OGWR

POLISI CHWYTHU'R CHWIBAN

POLISI CHWYTHU'R CHWIBAN

1. Am beth mae hyn?

1.1 Fel gweithiwr i'r Cyngor, neu rywun sy'n gweithio o dan gytundeb gyda'r Cyngor, efallai mai chi yw'r cyntaf i nodi pryderon am gamymddwyn o fewn y Cyngor. Fodd bynnag, efallai y byddwch yn amharod i leisio'ch pryderon oherwydd ofnau ynghylch ôl-ffeithiau posibl, neu deimlad o anffyddlondeb i'ch cydweithwyr. Efallai y byddwch yn ei hystyried yn haws anwybyddu eich pryderon yn hytrach na rhoi gwybod am yr hyn sydd yn eich poeni.

1.2 Bwriad y polisi hwn yw eich annog a'ch galluogi i godi materion o bryderon difrifol o fewn y Cyngor yn hyderus yn hytrach nag anwybyddu'r pryderon neu fynd â nhw i fan arall.

1.3 Chwythu'r chwiban yw pan fydd cyflogai yn pryderu am berygl neu anghyfreithlondeb sydd ag agwedd lles y cyhoedd arno: fel arfer oherwydd ei fod yn bygwth eraill (e.e cwsmeriaid, cyfranddalwyr, y cyhoedd). Ar y llaw arall, cwyn yw anghydfod ynghylch eich sefyllfa gyflogaeth eich hun, ac nid oes ganddi ddimensiwn sydd â budd y cyhoedd yn ychwanegol. Pan fo'r ddau wedi'u cysylltu, bydd y Swyddog Monitro yn ystyried y ffeithiau, yn asesu'r risgiau ac yn penderfynu ar y ffordd orau i ymdrin â'r mater dan sylw. Mae Polisi Cwynion yn ei le i'ch galluogi i gyflwyno cwyn neu ar gyfer materion sydd yn cwmpo tu allan i'r polisi hwn. Mae'n hynod bwysig nad yw'r polisi hwn yn cael ei ddefnyddio i godi cynwion unigol.

2. Pa amddiffyniad cyfreithiol sydd gennych chi?

2.1 Mae Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yn eich amddiffyn yn gyfreithiol rhag diswyddo a niwed eraill pan fyddwch yn datgelu rhai mathau o wybodaeth er budd y cyhoedd, ar yr amod eich bod yn credu'n rhesymol bod y datgeliad a wnewch i'r Cyngor, naill ai fel eich cyflogwr neu (yn achos contractwr yn datgelu gwybodaeth) fel y sefydliad sydd â chyfrifoldeb cyfreithiol am y mater hwnnw er budd y cyhoedd.

3. Beth yw barn y Cyngor am gamymddwyn yn y gweithle?

3.1 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i'r safonau uchaf posibl o fod yn agored, uniondeb ac atebolrwydd. Os oes gennych bryderon difrifol am unrhyw agwedd o

waith y Cyngor yna fe'ch anogir i ddod ymlaen a lleisio'r pryderon hynny h.y. 'chwythu'r chwiban'.

3.2 Mae'r Cyngor yn cydnabod y gall eich penderfyniad i adrodd am eich pryderon fod yn un anodd ei wneud, yn gyntaf oll oherwydd ofn fod y rhai sy'n gyfrifol am y camymddwyn am ddial arnoch. Fodd bynnag, os codwch eich pryderon er budd y cyhoedd, byddwch yn gwneud eich dyletswydd i'r Cyngor, eich cydweithwyr a'r rhai y mae'r Cyngor yn darparu gwasanaeth iddynt.

3.3 Ni fydd y Cyngor yn goddef unrhyw aflonyddu neu erledigaeth yn eich erbyn a bydd yn cymryd camau gweithredol i'ch diogelu, gan gynnwys camau disgyblu os oes angen, fodd bynnag, nid yw amddiffyniad y Cyngor yn ymestyn i atal diswyddiad neu weithdrefnau disgyblu sydd eisoes wedi darostwng yn eich erbyn.

4. Pwy all 'chwythu'r chwiban'?

4.1 Gall holl weithwyr y Cyngor (gan gynnwys staff ysgolion) godi eu pryderon o dan y polisi hwn, yn ogystal â chontractwyr sy'n gweithio i'r Cyngor (e.e. staff asiantaeth, adeiladwyr ac ati) a'r sector gwirfoddol. Mae'r polisi hwn hefyd yn berthnasol i gyflenwyr nwyddau a gwasanaethau o dan gontract i'r Cyngor a gweithwyr gwirfoddol sy'n gweithio gyda'r Cyngor. Nid yw'r polisi hwn ar gael i'w ddefnyddio gan aelodau'r cyhoedd a ddylai yn hytrach ddefnyddio'r Polisi Cwyn Gorfforaethol.

5. Am bwy ac am beth alla i 'chwythu'r chwiban'?

5.1 Gallwch godi eich pryderon difrifol am unrhyw agwedd ar ddarpariaeth gwasanaeth neu ymddygiad swyddogion neu Aelodau'r Cyngor neu eraill sy'n gweithredu ar ran y Cyngor. Gall eich pryderon ymwneud â rhywbeth sy'n digwydd, sydd eisoes wedi digwydd neu sy'n debygol o ddigwydd yn y dyfodol. Er enghraifft, efallai bod eich pryderon am rywbeth sydd:

- o bosib yn anghyfreithlon, yn dwyllodrus neu'n llwgr;
- efallai yn mynd yn groes i Reolau Sefydlog, gweithdrefnau ariannol, polisiâu, codau ymddygiad neu rwymedigaethau cyfreithiol eraill y Cyngor;
- yn gyfystyr ag ymddygiad amhriodol gan un o'r swyddogion neu aelodau;

- yn disgyn yn is na safonau sefydledig;
- yn gyfystyr â cham-drin rhywiol, corfforol neu emosiynol;
- â photensial i beryglu iechyd a diogelwch unigolyn;
- yn achosi, neu'n debygol o achosi, niwed i'r amgylchedd;
- yn gallu cynnwys camweinyddu cyfiawnder;
- yn ymgais i guddio unrhyw un o'r uchod.

6. Sut mae mynd ati i godi fy mhryderon?

6.1 Dylech godi eich pryderon gyda'ch rheolwr llinell uniongyrchol neu'r lefel reoli nesaf, fel arfer. (Mae Trefniadau Rheolwyr ar gyfer pryderon chwythu'r chwiban wedi'u nodi yn Atodiad 1 y polisi).

Fodd bynnag, efallai y byddwch yn teimlo bod eich pryderon mor ddifrifol neu mor sensitif fel y dylech eu codi gyda Phrif Swyddog, er enghraifft Cyfarwyddwr Corfforaethol, y Prif Weithredwr, y Prif Swyddog Cyllid, y Swyddog Monitro, neu'r Prif Archwilydd Mewnol. Gallwch wahodd eich cynrychiolydd undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol i fynegi eich pryderon ar eich rhan os dymunwch.

6.2 Os oes unrhyw wybodaeth yn codi pryderon am niwed neu niwed posibl i blant neu oedolion sy'n agored i niwed, dylid adrodd ar y pryderon hyn ar unwaith i'r Gwasanaethau Plant neu'r Tîm Amddiffyn Oedolion Agored i Niwed (POVA) fel y bo'r achos, neu i'r Tîm Argyfwng ar Ddyletswydd os yw y tu allan i oriau gwaith.

6.3 Bydd yn rhaid trin cwynion a honiadau dienw heb eu cefnogi gyda gofal. Mae'n well codi eich pryderon yn ysgrifenedig, ond gallwch fynegi eich pryderon ar lafar yn yr un modd a chael y manylion wedi'u cofnodi ar eich cyfer. Er na fydd disgwyl i chi brofi gwirionedd unrhyw honiadau a wnewch, bydd angen i chi ddangos sail ddigonol dros eich pryderon.

6.4 Gallwch godi pryderon yn ddiogel gan ddefnyddio'r polisi hwn a bydd eich pryderon yn cael eu hystyried o ddifrif. Er bod gennych hawl i godi pryderon yn allanol

os teimlwch fod hynny'n briodol, fe'ch anogir i'w codi gyda'r Cyngor fel bod gennych amddiffyniad cyfreithiol.

Mae Pryderon y Cyhoedd yn y Gweithle yn cynnig llinell gyngor cyfrinachol am ddim a all roi mynediad i chi at gyngor ar sut i godi pryder yn ddiogel ac yn effeithiol. Mae enghreifftiau o bobl a chyrff rhagnodedig y gallwch roi gwybod am gamymddwyn iddynt, ac eithrio'r Cyngor, wedi'u rhestru ar wefan [.gov.uk](http://www.gov.uk) ac maent yn cynnwys:

- Archwilydd Cyffredinol Cymru – ar gyfer cynnal busnesau cyhoeddus yn briodol, gwerth am arian, twyll a llygredd mewn cyrff cyhoeddus yng Nghymru
- Cyngor Cymdeithasol Cymru – yn ymwneud â chofrestru gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru
- ESTYN – arolygu ansawdd a safonau darparwyr addysg a hyfforddiant yng Nghymru
- Comisiynydd Plant Cymru – materion yn ymwneud â hawliau, lles a buddiannau plant yng Nghymru

7.Ydy fy hunaniaeth yn cael ei chadw'n gyfrinachol?

7.1 Fe'ch anogir i roi eich enw i'ch honiad pryd bynnag mae'n bosib, er bydd y Cyngor yn gwneud ei orau i ddiogelu eich hunaniaeth os dymunwch. Mae'n rhaid i chi, fodd bynnag, werthfawrogi y gallai'r broses ymchwilio ddatgelu pwy ydych chi yn anochel, yn ogystal, efallai y bydd gofyn i chi ddarparu datganiad ffurfiol fel tystiolaeth. Os oes angen i chi roi tystiolaeth mewn achosion troseddol neu ddisgyblu bydd y Cyngor yn trefnu i chi gael cyngor am y drefn. Os na fydd modd osgoi datgelu pwy ydych chi, yna bydd y Cyngor yn eich cefnogi.

7.2 Byddai'n well gan y Cyngor pe baech yn mynegi unrhyw bryderon yn ddiennw, os oes angen, yn hytrach na bod yn dawel am ddrwgweithredu.

7.3 Mae'r Cyngor fel rheolydd data wedi ymrwymo'n llwyr i sicrhau'r defnydd diogel a phriodol o wybodaeth bersonol yn unol ag egwyddorion y Ddeddf Diogelu Data. Os oes gennych unrhyw bryderon ynghylch prosesu eich data personol dylech geisio cyngor gan Dîm Gwybodaeth y Cyngor, os oes angen.

8. Beth fydd yn digwydd os bydd fy mhryderon yn profi i fod yn ddi-sail?

8.1 Os ydych yn codi eich pryderon er budd y cyhoedd, ond fe'u profir i fod yn ddi-sail, ni chymerir unrhyw gamau yn eich erbyn. Fodd bynnag, ni fydd y Cyngor yn goddef unrhyw honiadau maleisus neu flinderus a bydd yn cymryd camau disgyblu priodol yn eich erbyn os bydd angen.

8.2 Os nad ydych yn gyflogai i'r Cyngor ond bod gennych gytundeb, neu'n gwirfoddoli, ariannu neu gyda pherthynas arall o'r fath gyda'r Cyngor, ac yn gwneud honiad maleisus neu flinderus, mae'n debygol yr effeithir ar eich perthynas barhaus â'r Cyngor.

9. Beth sy'n digwydd pan godir pryderon?

9.1 Bydd y camau a gymerir gan y Cyngor yn dibynnu ar natur y pryderon a godwyd. Gallant:

- gael eu harchwilio'n fewnol gan reolwyr, awdit mewnol;
- gael eu cyfeirio at yr Heddlu;
- fod yn destun ymchwiliad annibynnol.

9.2 Er mwyn diogelu unigolion a'r Cyngor, bydd ymholiadau cychwynnol i benderfynu a yw ymchwiliad yn briodol ac, os felly, ar ba ffurf y dylai fod. Bydd pryderon neu honiadau sy'n dod o fewn cwmpas gweithdrefnau penodol (er enghraifft, amddiffyn plant) yn cael eu cyfeirio fel arfer i'w hystyried o dan y gweithdrefnau hynny. Efallai y bydd rhai pryderon yn cael eu datrys trwy weithredoedd y cytunwyd arnynt heb fod angen ymchwiliad. Bydd pob honiad o natur ddifrifol yn cael ei adrodd ar unwaith i'r Swyddog Monitro.

9.3 O fewn deng diwrnod gwaith, bydd y swyddog y codir eich pryderon â hwy (y Swyddog Cyswllt) yn ysgrifennu atoch:

- yn cydnabod bod eich pryderon wedi dod i law;
- yn nodi sut y bwriedir ymdrin â'ch pryderon;
- yn dweud wrthy ch os oes unrhyw ymholiadau cychwynnol wedi'u gwneud;
- dweud wrthy ch os bydd ymchwiliadau pellach yn cael eu cynnal, ac os na fydd, egluro pam.

- 9.4 Bydd y Swyddog Cyswllt yn rhoi cymaint o adborth â phosibl ichi, fodd bynnag, efallai y bydd amgylchiadau pan na fydd gwybodaeth yn cael ei rannu gyda chi er mwyn cydymffurfio â dyletswydd cyfrinachedd neu i gydymffurfio â dyletswyddau statudol..
- 9.5 Bydd maint ac amllder y cyswllt rhyngoch chi, y Swyddog Cyswllt a / neu'r swyddogion hynny sy'n gyfrifol am ymchwilio i'ch pryderon yn dibynnu ar natur y pryderon a godwyd, yr anawsterau posibl ac eglurder y wybodaeth a ddarparwyd. Os oes angen, ceisir gwybodaeth bellach gennych chi.
- 9.6 Pan fydd unrhyw gyfarfodydd yn cael eu trefnu rhyngoch chi, y Swyddog Cyswllt a/neu'r swyddogion hynny sy'n gyfrifol am ymchwilio i'ch pryderon, bydd gennych yr hawl, os dymunwch, i ddod â chynrychiolydd o'ch undeb llafur/cymdeithas broffesiynol neu ffrind nad yw'n ymwneud â'r maes gwaith y mae eich pryderon yn ymwneud ag ef. Cymerir camau i leihau unrhyw anawsterau y gallech eu hwynebu o ganlyniad i godi pryderon, er enghraifft, os bydd angen i chi roi tystiolaeth mewn achosion troseddol neu ddisgyblu, cewch wybod am y gweithdrefnau.
- 9.7 Mae'r Cyngor yn deall y bydd angen i chi fod yn sicr yr ymdriniwyd â'ch pryderon yn briodol ac felly, yn amodol ar gyfyngiadau cyfreithiol, bydd y Swyddog Cyswllt yn eich hysbysu o ganlyniad unrhyw ymchwiliad o fewn 10 diwrnod i'w gasgliad.

10. Beth ddylech chi ei wneud os ydych chi'n anfodlon ag ymateb y Cyngor i'ch pryderon?

10.1 Mae'r Cyngor yn gobeithio y byddwch yn fodlon â'r ffordd yr ymdrinnir â'ch pryderon ond os na fyddwch mor fodlon yna mae croeso i chi gysylltu (gan gymryd nad yw eisoes wedi bod yn delio â'ch pryder) y Swyddog Monitro. Fel arall, awgrymir y pwyntiau cyswllt posibl canlynol:

- Pryder y Cyhoedd yn y Gwaith
- cyrff proffesiynol neu sefydliadau rheoleiddio perthnasol;
- eich undeb;
- Heddlu De Cymru,
- Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

Gellir dod o hyd i'r rhestr lawn o'r bobl a'r cyrff rhagnodedig y gallwch roi gwybod iddynt am gamymddwyn (heblaw eich cyflogwr) ar wefan gov.uk.

10.2 Os byddwch yn mynd â'ch pryderon y tu allan i'r Cyngor, bydd angen i chi sicrhau nad ydych yn torri eich dyletswydd cyfrinachedd.

11. Pwy sy'n gyfrifol am gynnal y polisi hwn?

11.1 Y Swyddog Monitro, mewn cysylltiad â'r Prif Weithredwr, sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol am gynnal a gweithredu'r polisi hwn, a dylai unrhyw bryderon sy'n ymwneud â'r polisi neu ei weithrediad gael eu cyfeirio ato ef yn y lle cyntaf.

11.2 Mae'r Swyddog Monitro yn cadw cofnod o bryderon a godwyd a'r canlyniadau (ond ar ffurf nad yw'n peryglu eich cyfrinachedd).

11.3 Bydd y Swyddog Monitro yn monitro gweithrediad y polisi hwn ac mae ganddo'r disgrisiwn i'w adolygu unrhyw bryd. Yn ogystal, bydd y Pwyllgor Safonau yn monitro gweithrediad y polisi hwn o bryd i'w gilydd.

11.4 Bydd pob Cyfarwyddiaeth yn darparu adroddiadau chwarterol i'r Swyddog Monitro mewn perthynas ag unrhyw bryderon a godwyd ac yr ymdrinnir â hwy yn unol â'r polisi hwn, er mwyn hwyluso rolau'r Swyddog Monitro a'r Pwyllgor Safonau fel y nodir uchod.

12. Pa bryd mae'r polisi hwn yn amherthnasol?

12.1 Achwyn – os ydych yn gyflogai, mae gweithdrefnau presennol ar waith i'ch galluogi i gyflwyno cwyn sy'n ymwneud â'ch cyflogaeth eich hun. Dylech bob amser gyfeirio at Bolisi Cwynion y Cyngor cyn y Polisi Chwythu'r Chwiban hwn.

12.2 Cod Ymddygiad Aelodau Etholedig – Dylid codi pryderon ynghylch ymddygiad Aelodau Etholedig gydag Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru.

12.3 Cwynion – dylid ymdrin â chwynion gan aelodau'r cyhoedd am wasanaethau'r Cyngor drwy'r Polisi Cwynion Corfforaethol.

12.4 Sefydliadau eraill – mewn achosion lle mae'r Cyngor yn contractio gyda sefydliad preifat, gall fod yn briodol hysbysu'r Cyfarwyddwr Corfforaethol perthnasol ar gyfer y maes gwasanaeth hwnnw. Dylid hefyd ystyried hysbysu'r sefydliad rheoleiddio priodol.

Atodiad 1

Canllawiau i Reolwyr

- Fel Rheolwr, dylech fod yn gyfarwydd â Pholisi Cwyno a Pholisi Chwythu'r Chwiban y Cyngor fel eich bod mewn sefyllfa dda i ymdrin â honiadau os ydynt yn codi.
- Mae'r Polisi Chwythu'r Chwiban yn darparu gweithdrefn adrodd gyfrinachol i alluogi gweithwyr ac eraill i godi materion sy'n peri pryder yn gyfrinachol ac i sicrhau y bydd y mater yn cael ei gymryd o ddifrif ac yr ymchwilir yn llawn iddo. Dylid ystyried chwythwr chwiban fel tyst sy'n rhoi'r Cyngor ar rybudd yn hytrach nag yn achwynydd.
- Dylai rheolwyr wrando'n ofalus a bod yn ymatebol i bryderon gweithwyr p'un a gânt eu codi'n ffurfiol o dan y polisi ai peidio. Dylent drin y wybodaeth yn gyfrinachol ac yn sensitif. Dylid rhoi sicrwydd i'r gweithiwr na fydd yn dioddef oherwydd pryderon a godwyd er budd y cyhoedd ac y bydd y mater yn cael sylw priodol.
- Mae gan y gweithiwr hawl i ddod â chynrychiolydd Undeb Llafur cydnabyddedig neu gydweithiwr gyda nhw i gael cymorth.
- Y mater cyntaf i Reolwyr ei ystyried yw a ddylai'r pryder gael ei drin o dan y Polisi Chwythu'r Chwiban neu ryw weithdrefn arall. Gall rheolwyr ofyn am gyngor pellach gan y Swyddog Monitro ar sut i drin achosion unigol.
- Yna dylai rheolwyr asesu pa mor ddifrifol yw'r risg ac a yw'n fater o frys, a sefydlu:
 - Manylion cefndirol a natur y pryder;
 - A yw'r wybodaeth yn uniongyrchol neu'n achlust;
 - Manylion swydd a chyfrifoldebau'r unigolion dan sylw;
 - Rhesymau pam mae'r gweithiwr yn codi'r pryder nawr;
 - Camau (os o gwbl) a gymrwyd cyn i'r pryder gael ei godi;
- Os yw'r mater yn un sensitif, dylai'r nifer o bobl sydd yn mynd i'r afael â'r pryder chwythu chwiban gael ei gadw i'r cyn lleied o bobl â phosibl
- Rhaid adrodd i'r Swyddog Monitro ar unwaith am bob honiad o natur ddifrifol.
- Gellir adrodd am achosion o dwyll hysbys (neu amheuron o dwyll) i Adnoddau Dynol a'r Prif Archwilydd Mewnol.
- Os bydd unrhyw wybodaeth yn codi pryderon am niwed neu niwed posibl i blant neu oedolion sy'n agored i niwed, dylid adrodd ar y pryderon hyn ar unwaith i'r Gwasanaethau Plant neu'r Tîm Amddiffyn Oedolion Agored i Niwed (POVA) fel y

bo'n briodol, neu os yw tu allan i oriau Gwaith, dylid ei adrodd Tîm Argyfwng ar Ddyletswydd. Ni ddylech gymryd yn ganiataol y bydd y chwythwr chwiban neu rywun arall yn adrodd amdano.

- Dylai rheolwyr bob amser ymdrin â'r pryder mewn modd amserol gan gadw mewn cof y terfyn amser o 10 diwrnod a osodwyd yn y polisi i ymateb i'r chwythwr chwiban. Gall oedi arwain at ddinistrio tystiolaeth a gall hefyd awgrymu diffyg pryder am y mater a gall gynyddu straen a phryder i bawb dan sylw.
- Mae'n bwysig er uniondeb y Cyngor i ymchwilio i bryderon yn drylwyr ac yn effeithlon er mwyn unioni'r sefyllfa. Wrth wneud hyn bydd y Cyngor yn sicrhau bod camwedd o'r fath yn cael ei atal yn y dyfodol.
- Rhaid i reolwyr hysbysu'r Swyddog Monitro mewn modd amserol o'r holl bryderon a godwyd o dan y polisi hwn a'r canlyniadau. Os byddwch yn penderfynu nad oes angen cymryd unrhyw gamau pellach, dylech gofnodi eich penderfyniad o hyd a rhoi gwybod i'r Swyddog Monitro am y pryder a godwyd a'r rhesymau pam eich bod yn ystyried nad oes angen unrhyw gamau pellach.